

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**HUBUNGKAIT ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KOMITMEN DI KALANGAN GURU
SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI PERLIS**

NORZAFIRAH BT ROSLI



UUM
Universiti Utara Malaysia

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
DISEMBER 2017**

**HUBUNGKAIT ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN DI KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI PERLIS**

Oleh

NORZAFIRAH BT ROSLI



UUM
Universiti Utara Malaysia

**Tesis ini Diserahkan Kepada
Kolej Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia untuk Memenuhi Keperluan Sebahagian daripada
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia**



Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

NORZAFIRAH BINTI ROSLI (818854)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of)

MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

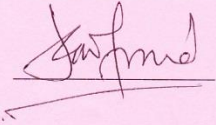
**HUBUNGKAIT ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN DI
KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI PERLIS**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu
dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered
by the research paper).

Nama Penyelia : **PROF. MADYA DR. KAMAL BIN AB HAMID**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : 
(Signature)

Tarikh : **18 DISEMBER 2017**
(Date)

KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan di buat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia (UUM)
06010 Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Tekanan kerja dan juga kepuasan kerja individu sering diperkatakan dan menjadi isu penting kerana dapat mempengaruhi komitmen kerjaya individu. Bagaimanapun, kajian lepas dalam bidang ini lebih tertumpu kepada sektor swasta dan kurang memberi penekanan kepada sektor awam. Hal ini menarik minat penyelidik untuk menjalankan kajian dalam sektor awam dan tumpuan kajian diberikan kepada guru. Pengkaji menjalankan kajian terhadap hubungkait antara pembolehubah tidak bersandar iaitu tekanan dan kepuasan kerja terhadap pembolehubah bersandar iaitu komitmen kerja. Responden dalam kajian ini terdiri daripada 343 orang guru-guru di sekolah menengah di negeri Perlis. Sebanyak 343 soal selidik diedarkan dan daripada jumlah tersebut hanya 205 soalan kaji selidik berjaya dikembalikan dan kadar maklumbalas adalah 60%. Sebanyak 49 item dibentuk menggunakan skala Likert lima mata. Data dianalisa menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0 menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu analisis korelasi, regresi, ujian kebolehppercayaan dan juga analisis faktor. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-kedua tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Guru.

ABSTRACT

Job stress and individual job satisfaction are often discussed and become an important issue. It can effect individual career commitment. However, past studies in this area are more focused on the private sector and less emphasis and given in the public sector. This attracted the researcher to carry out the study in the public sector and the focus of research was on teachers. The researcher conducted a study on the relationship between independent variables of stress and job satisfaction on the dependent variable commitment. The respondents in this study involved of 343 secondary school teachers in Perlis. A total of 343 questionnaires were distributed and out of that total only 205 questionnaires were returned within a response rate of 60%. A total of 49 items were formed using a five-point Likert scale. The data were analyzed using Statistic Package for Social Science (SPSS) version 22.0 using descriptive analysis and inferential analysis that is correlation analysis, regression and reliability test also analysis factor. The results showed the relationship between job stress and job satisfaction with commitment were significantly related.

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment.*

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah S.W.T yang maha pengasih lagi maha penyayang dan dengan izinnya juga dapat saya menyiapkan kajian ini dengan sesempurna dan sebaik yang mungkin. Penghargaan yang tidak ternilai saya tujukan khas buat pensyarah yang dihormati Prof. Madya Dr. Kamal Bin Ab Hamid yang banyak membantu, meluangkan masa dan memberi tunjuk ajar dalam menengkapkan kajian ini tanpa jemu sehingga saya berjaya menyiapkan kajian ini dengan sepenuhnya.

Buat abah dan mama Rosli Bin Don dan Zuraida Binti Husin terima kasih yang tidak terhingga kerana berkorban masa, tenaga dan tidak jemu mendoakan kejayaan anakmu ini. Sesungguhnya jasa abah dan mama tidak akan anakmu lupa. Buat umi dan abah angkat saya Datuk Mohd Sani Bin Mohamad Nor dan Datin Norazian Binti Mahmood terima kasih kerana banyak membantu dalam menyiapkan kajian ini dan memberi ruang untuk bercuti panjang walaupun dalam keadaan sibuk dengan tugas di pejabat.

Buat sahabatku Siti Nur Hajar dan Fariha terima kasih kerana sentiasa membantu dan memberi sokongan yang tidak putus-putus dan juga buat teman-teman seperjuangan yang juga banyak membantu untuk menyiapkan thesis ini. Semoga penyelidikan ini sedikit sebanyak dapat dijadikan rujukan dan membantu mereka yang memerlukan kelak.

KANDUNGAN

PENGAKUAN	i
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi-viii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI SINGKATAN	xi

BAB 1: PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	1
1.3 Penyataan masalah	5
1.4 Persoalan kajian	8
1.5 Objektif kajian	8
1.6 Skop kajian	8
1.7 Definisi Konsep	9
1.7.1 Komitmen Kerja	9
1.7.2 Tekanan Kerja	10
1.7.3 Kepuasan Kerja	10
1.7.4 Guru	11
1.8 Pembahagian Bab	12

BAB 2: ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan	14
2.2 Komitmen kerja	14
2.3 Tekanan Kerja	16
2.3.1 Konsep Tekanan Kerja	16
2.3.2 Tekanan dikalangan Guru	19
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.4.1 Konsep Kepuasan Kerja	20
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
i. Suasana Kerja	24
ii. Gaji	25
iii. Penyelia	26
iv. Rakan Sekerja	26
v. Kenaikan Pangkat	27
2.5 Konsep Peranan dan Tanggungjawab Guru	28

2.5.1	Definisi Guru	28
2.5.2	Peranan dan Tanggungjawab Guru	29
2.6	Penemuan Kajian Lepas	30
2.7	Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru	31
2.8	Kerangka Kerja	32
2.9	Kesimpulan	33

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	34
3.2	Reka Bentuk Kajian	34
3.3	Reka Bentuk Soal Selidik	35
3.3.1	Pengukuran soalan kaji selidik	36
3.4	Populasi	40
3.5	Persampelan	41
3.5.1	Persampelan Kelompok	41
3.6	Kaedah Pengumpulan Data	42
3.7	Teknik Menganalisis Data	42
3.8	Analisis Deskriptif	43
3.9	Kebolehpercayaan	43
3.10	Pengukuran Ralat	44
3.10.1	Ujian Normaliti dan Heteroskedatik	44
3.10.2	Ujian Breusch-Pagan	45
3.11	Analisis Korelasi	46
3.11.1	Korelasi Pearson	46
3.12	Analisis Regresi	47
3.12.1	Regresi Berganda	47
3.12.2	Pekali Korelasi Berganda (R)	48
3.12.3	Pekali Penetapan (R ²)	49
3.12.4	R Square yang diselaraskan (adj. R ²)	49
3.13	Ujian Hipotesis	49
3.14	Kesimpulan	50

BAB 4: DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	51
4.2	Tindak Balas Tinjauan	51
4.3	Statistik Pengumpulan Data	52
4.3.1	Analisis Frekuensi	52
4.3.2	Analisis Deskriptif	55
4.3.3	Analisis Item Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen	55
4.4	Ujian Kebolehpercayaan	56
4.5	Pengukuran Ralat	57

4.5.1	Ujian Heteroskedetic	57
4.6	Korelasi Pearson	59
4.7	Analisis Regrasi Pelbagai	61
4.8	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	62
4.9	Kesimpulan	63

BAB 5: PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

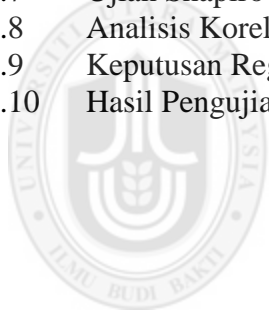
5.1	Pengenalan	64
5.2	Perbincangan	64
5.2.1	Demografi	65
5.2.2	Statistik Deskriptif	68
5.2.3	Korelasi Pearson	69
5.2.3.1	Tekanan Kerja Vs Komitmen Kerja	69
5.2.3.2	Kepuasan Kerja Vs Komitmen Kerja	71
5.3	Batasan Kajian	73
5.4	Cadangan Kajian Masa Hadapan	74
5.5	Kesimpulan	75

RUJUKAN	77
LAMPIRAN 1: Soalan Kaji Selidik	83
LAMPIRAN 2: Laporan Analisis Frekuensi	90
LAMPIRAN 3: Laporan Analisis Statistik Deskriptif	95
LAMPIRAN 4: Laporan Analisis Untuk Pembolehubah Bersandar	96
LAMPIRAN 5: Laporan Analisis Untuk Pembolehubah Bebas	99
LAMPIRAN 6: Laporan Analisis Korelasi Pearson	110
LAMPIRAN 7: Laporan Analisis Regrasi Pelbagai	111
LAMPIRAN 8: Laporan Analisis Shapiro-Wilk	113

SENARAI JADUAL

MUKA SURAT

Jadual 3.1	Pengukuran Soalan Kaji Selidik	36-40
Jadual 3.2	Jumlah Guru dan Jumlah Sekolah di Negeri Perlis	41
Jadual 3.3	Saiz Persampelan	42
Jadual 3.4	Cronbach's Alpha	44
Jadual 3.5	Penjelasan Korelasi Pearson	46
Jadual 3.6	Peringkat Signifikan Korelasi Pearson	47
Jadual 3.7	Tafsiran Nilai R	48
Jadual 4.1	Hasil Tindak Balas Tinjauan	51
Jadual 4.2	Analisis Frekuensi	54
Jadual 4.3	Analisis Statistik Deskriptif	56
Jadual 4.4	Ringkasan Pemprosesan Kes	56
Jadual 4.5	Statistik Kebolehpercayaan	56
Jadual 4.6	Ujian Breusch-Pagan	57
Jadual 4.7	Ujian Shapiro-wilk	58
Jadual 4.8	Analisis Korelasi Pearson	59
Jadual 4.9	Keputusan Regresi	61
Jadual 4.10	Hasil Pengujian Hipotesis	62



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

MUKA SURAT

Rajah 2.1	Kerangka Kerja	32
Rajah 3.1	Persamaan Formula Regresi	45
Rajah 3.2	Persamaan Formula Regresi Berganda	47



SENARAI SINGKATAN

PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
GM1M	Guru Muda 1Malaysia
P&P	Pengajaran dan Pembelajaran
PISMP	Program Ijazah Sarjana Muda Pendidikan
KPLI	Kursus Perguruan Lepas Ijazah
PKPG	Program Khas Pensiswazahan Guru
JDI	Indeks Kerja Deskriptif
SHRM	Society for Human Resource Management
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
PPKI	Program Pendidikan Khas Integrasi
TN50	Transformasi Nasional 2050



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Bab ini mengandungi pengenalan kepada kajian berkaitan dengan tajuk yang dibincangkan serta diikuti dengan latar belakang kajian dan juga pernyataan masalah. Seterusnya, perbincangan berkaitan persoalan kajian dan juga objektif kajian dibentangkan. Skop kajian dan juga definisi serta susunan laporan tesis dan akhir sekali ialah ringkasan berkaitan keseluruhan bab untuk penjelasan keseluruhannya.

1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN

Menurut akta pendidikan 1996 (Akta 550), dasar pendidikan kebangsaan di Malaysia berkembang seiring dengan potensi individu disamping dapat melahirkan insan yang berjiwa pendidik dari segi intelek, rohani emosi dan jasmani dalam melahirkan warganegara yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta dapat menyumbangkan sesuatu yang bernilai kepada keharmonian negara disamping dapat memberi kemakmuran kepada keluarga, masyarakat dan negara. Kakitangan yang memberi tanggungjawab yang penuh kepada organisasi merupakan salah satu aset yang sangat penting kepada organisasi tersebut.

Organisasi yang berkesan memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai nilai disiplin yang tinggi dan bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh majikan. Mereka harus memikul tanggungjawab yang telah diberikan dengan sebaiknya.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abdul Aziz Yusuf (2003). *Pengurusan dan gelagat organisasi di abad ke-21*. Prentice Hall.
- Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim (2011). *Hubungan iklim kerja dan stress dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah*. Journal of Techno-Social. Retrieved from file:///C:/Users/DELL/ Downloads/ AprilBil2.Isu2-4latest.pdf
- Abdull Sukor Shaari. (2003). *Hubungan Motivasi, Keupayaan Mengajar Dan Komitmen Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Bahasa Melayu Sekolah Menengah*. Tesis PhD Universiti Utara Malaysia, Sintok. Kedah.
- Akta pendidikan 1996 (Akta 550), Retrieved from www.polisas.edu.my/portal/images/stories/Mqa/Akta550.pdf
- Ali Murat Sunbul (2003). *An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teachers*. Australian Journal of Education. Vol. 47 No.1 April, 2003.
- Aminuddin Mohd Yusof (1990). *Siri analisis psikologi: Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia
- Atan, S. (1998). *Faktor-faktor yang mempengaruhi stress di kalangan guru-guru: satu kajian kes ke atas guru-guru Sekolah Menengah Bandar Tenggara, Kulai, Johor*. Unpublished Master Thesis. Johor:UTM
- Aziri, B. (2011). *Job satisfaction: A literature review*. Management Research and Practice, 3(4), 77-86.
- Beehr, T. A & Newman, J. A. (1978). *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review*. Journal Of Personnel Psychology, 31: 665-699.
- Behling, O., Labovitz, G., & Kosmo, R. (1968). The Herzberg controversy: A critical reappraisal. *Academic of Management Journal*, 11(1), 99-108.
- Breusch, T. S.; Pagan, A. R. (1979). "A Simple Test for Heteroskedasticity and Random Coefficient Variation". *Econometrica*. 47 (5): 1287–1294. Brief, A.P, Schuler, R.S. & Sell, M.V., (1981). *Managing Job Stress*. New York: Little Brown and Company
- Brunetto, Y. & Farr-Wharton, R. (2002). *Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees*. International Journal Public Sector Manage, 15(7), 534-551

- Buchanan, B (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Cabrita*, J & Perista, H. (2007). Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report. *European Foundation for the Improvement Of Living and Working Conditions*.
- Cabaran Baru Kerjaya Guru Abad Ke-21* (2017, Mei 14) Retrieved from www.utusan.com.my/pendidikan/umum/cabaran-baharu-kerjaya-guruabadke-21
- Caplan, R. D and French R. P (1978). *Organizational Stress and Individual Strain*. New York: J. Marrowi.
- Che siah.(2009). *Kepemimpinan pengajaran pengetua dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja guru di sekolah berkesan di negeri Perlis*. (Msc tesis). Universiti utara Malaysia.
- Cook, R. D.; Weisberg, S. (1983). "*Diagnostics for Heteroskedasticity in Regression*". *Biometrika*. 70 (1): 1–10. doi:10.1093/biomet/70.1.1.
- Chua, Y.P. (2011). *Buku 2: Asas Statistik Penyelidikan - Kaedah Dan Statistik Penyelidikan*. Shah Alam: McGraw - Hill Education.
- Chua, Y.P. (2011). *Buku 1: Kaedah Penyelidikan - Kaedah Dan Statistik Penyelidikan*. Shah Alam: McGraw - Hill Education.
- Chua, Y.P. (2006). *Buku 3: Asas Statistik Penyelidikan – Analisis Data Skala Ordinal Dan Skala Nominal*. Shah Alam: Mcgraw - Hill Education
- Datuk Seri Mahdzir Khalid kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) aplikasi 2014*, (2017,Nov 11) Retrieved from www.hmetro.com.my/mutakhir/2017/11/282759/kenyataan-itu-disalah-tafsir
- Dasar pendidikan selaras TN50* (2017, Jan 19). Online Utusan. Retrieved from www.utusan.com.my/berita/nasional/dasar-pendidikan-selaras-tn50-1.555757
- Dimitriades, Z. S. (2006). *Customer satisfaction, loyalty and commitment in service organizations: some evidence from Greece*. *Management Research News*, 29(12), 782-800.
- Dixon, W. J. (1980). *Efficient analysis of experimental observations*. *Annual review of pharmacology and toxicology*, 20(1), 441-462.
- Fauzi Hussin. (2014). *Kaedah Penyelidikan & Analisis Data SPSS : Jamal Ali*.
Fazura M.N.(2011) *Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru-guru: Kajian di sekolah rendah mubaligh di Kuala Lumpur*. (Tesis Sarjana). Open University Malaysia

- Frye, M. B. (2004). *Equity-based compensation of employees*. Firm performance and determinants. *J. Finan. Res.* 27(1), 31-54.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). *Impact of job satisfaction on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509-521.
- Gnana Sekaran Doraisamy. (2007). *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Ibu Pejabat Kerja Raya Malaysia*. UUM
- Gold, Y. dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout – The Professional Health Solution*. London: The Falmer Press.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday.(1982). Personal Factors in Organization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Hennig-Thurau, T. (2004). *Customer orientation of service employees: its impact on customer satisfaction, commitment, and retention*. *International Journal of Service Industry Management*, 15(5), 460-478.
- Hoaglin, D. C., & Iglewicz, B. (1987). *Fine-tuning some resistant rules for outlier labeling*. *Journal of the American Statistical Association*, 82(400), 1147-1149.
- Hubungan di Antara Komitmen dan Tahap Kepuasan Kerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Pencapaian Akademik Murid Sekolah Rendah Kebangsaan Kawasan Pedalaman Daerah Kota Marudu* Retrieved from www.academia.edu/5247706
- James Ang Jit Eng (2011). *Pengurusan Disiplin Murid*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Jumlah guru sekolah menengah di negeri Perlis, Jabatan Pendidikan Negeri Perlis* (2017,Ogos 22)
- Kamaruzaman Kamaruddin (2007). *Tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah*. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil.10. Disember 2007.
- Komitmen Guru Terhadap Sekolah Menengah Di Daerah Kangar, Perlis* Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/305429892>
- Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

- Kyriacou C & Sutcliffe J. (1978). *Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. British Journal of educational psychology*, Volume 48, Issue 2, pages 159–167,
- Lazarus, R. S., Opton, E. M. (1996). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw- Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. Singapore : Mc Graw-Hill Book Co.
- Mahazir bin Khalid. *Transformasi Nasional 2050 TN-50*(2017).Online Utusan. Retrieved from <http://www.utusanonline.com.my>
- Mahmoud Manafi, Reza Gheshmi, & Roozbeh Hojabri. (2012). *The impact of different job dimensions toward job satisfaction and tendency to leave: A study of pharmaceutical industry in Iran*. International Journal of Business and Social Science, 3(1). 183-191.
- Mattila, A. S. (2004). *The impact of service failures on customer loyalty: the moderating role of affective commitment*. International Journal of Service Industry Management 15(2), 134-149.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution (2nd ed.)*. (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Mohsin Aziz (2004). *Role stress among women in the indian information technology Sector women in management review*, 19,356-363
- Moi A., Boulden, G., Brake, T., Bruce, A., Eaton, J., Holden, R., Johnson, R., Langdon, et al. (2002). *Successful managers Handbook*. London : Dorling Kindersley Ltd.
- Nail, A.H.K. Awamleh.(1996). *Organizational Commitment of Civil Service Managers In Jordan: A Field Study*. Journal of Management Development. 15.
- Narella Thomas, Valerie Clarke and Judy Lavery (2003). *Self-reported Work and Family Stress of Female Primary Teachers*. Australian Journal of Education Vol.47 No. L April, 2003.
- Newstrom, J. W., & Davies, K. (2002). *Organisational behaviour*. London: McGraw Hill.
- Noraini.M (2005). *Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru : Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah Daerah Kluang Johor Darul Takzim*.(Msc Tesis). University Utara Malaysia,Sintok.Staw, M.B. (1991). *Psychological Dimensions Of Organizational Behaviour*. Macmillan publishing Company, New York.

- Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan Hubungannya dengan Komitmen Pekerja: Satu kajian di Cawangan Mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Nor Idayu Zakaria.(2016). *The influence of leadership style, social support and workload toward stress among nurses*.(Tesis Sarjana). Universiti utara Malaysia.
- Ojokuku, R. M. & Sajuyigbe, A. S. (2009). “*Effect of Pay Satisfaction Dimensions on Job Performance in Selected Tertiary Institution in Osun State, Nigeria*”. African Journal Institute and Development (AJID). 49(1&2), 86-95.
- Okpara, J. O. (2004). *Personel characteristic as predictors of job satisfaction. An exploratory study of IT managers in a developing*. Inform. Technol. People, 17(3), 327-338.
- Perutusan hari guru, Guru Pembina Negara Bangsa* (2017, Mei 16). Retrieved from www.moe.gov.my/images/KPM/UKK/2017/05_May/teks_perutusan_kppm_hari_guru_2017.pdf
- Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). *Kajian ke atas Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stress) di Kalangan Guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh*. Universiti Terbuka Malaysia
- Rast, S. & Tourani, A. (2012). *Evaluation of employee"s job satisfaction and role of Gender difference: An empirical study at airline industry in Iran*. International Journal of Business and Social Science, 3(7), 91-100.
- Retrieved from *Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2015* and dissertations www.moe.gov.my/images/dasar-kpm/PPP/articlefile_file_003107.pdf
- Rosilawati Jusoh (2017). *Pengaruh Iklim Dan Nilai Organisasi Terhadap Sistem Kerja Berprestasi Tinggi Di Dalam Polis Di Raja Malaysia*.(Thesis Sarjana). University Utara Malaysia.
- Saifuddin Khan Saif, Allah Nawaz, Farzand Ali Jan & Muhammad Imran Khan. (2012). *Synthesizing the theories of job satisfaction across the culture / attitudinal dimention*s. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3(9), 1382-1396
- Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O. & Adeyemi, M. A. (2013). *Impact of Reward on Performance in a Selected Manufacturing Companies in Ibadan*. International Journal of Arts and Commerce, 2(2).
- Salvendry, G. & Smith, M.J., (1981). *Machine pacing and occupational stress*. London:Taylor dan Francis Ltd.

Sekaran,U. (2003). *Research Method for Business (4th ed)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Senarai Sekolah Menengah Di Negeri Perlis, Jabatan Pendidikan Negeri Perlis (2017,Ogos 22)

Sapora Sipon (2010). *Pengurusan Stres*. Universiti Malaysia Sabah.

Sapora Sipon (2010). *Stres Kerja Guru-Punca, Kesan dan Strategi Daya Tindak*. Prosiding Seminar Profesional Perguruan.

Smerek, R. E & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: *improving job satisfaction among non-academic employees at a university*. Research in Higher Education, 48(2), 229-250. Smith, D. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, Rand Menally.

Tukey, J. W. (1977). Box-and-whisker plots. *Exploratory Data Analysis*, 39-43.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons, Inc., New York.

Woo, S. F. (2008), *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan*. Tesis Sarjana

Zafir, M.M., & Fazilah, M.H. (2006). *Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan*. Malaysian Journal of Community Health.12: 37

LAMPIRAN 1
SOALAN KAJI SELIDIK



FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

SOAL SELIDIK
UNTUK TUJUAN PEMBELAJARAN SAHAJA

Salam sejahtera

Tuan / Puan yang dihormati,

Anda telah terpilih untuk menjadi responden bagi kajian ini. Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas berkaitan dengan Hubungkait antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen dikalangan guru sekolah menengah dinegeri Perlis. Kajian ini bertujuan menyiapkan desertasi sebagai syarat Sarjana Pengurusan Sumber Manusia di bawah seliaan Assoc Prof Dr Kamal Bin Ab Hamid . Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan digunakan untuk tujuan akademik semata-mata. Tiada jawapan yang betul atau salah, oleh itu anda boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan anda sendiri. Kejujuran dan keikhlasan anda untuk menjawab soal selidik ini amatlah diharapkan bagi membantu saya dalam penyelidikan ini dan analisis data yang akan dilaksanakan. Kerjasama dari anda amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Yang benar,

(NORZAFIRAH BINTI ROSLI)
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia
UUM

BORANG SOAL SELIDIK

ARAHAN: Soal selidik ini mempunyai 4 Bahagian. Sila jawab semua soalan yang dikemukakan.

BAHAGIAN A:

Sila bulatkan/tandakan di mana sesuai dan isikan tempat kosong dengan maklumat yang berkenaan dengan diri anda.

1. Jantina 1. Lelaki
2. Perempuan
2. Umur:.....tahun.
3. Tempoh Perkhidmatan:.. tahun.
4. Status 1. Bujang
2. Berkahwin
3. Lain-lain.....
5. Tahap Akademik (*Tandakan kelulusan yang tertinggi sahaja*)
1. PHD 3. Ijazah
2. Sarjana 4. Diploma
6. Gaji termasuk elaun:
1. RM 1001 – RM 2000 4. RM 4001 – RM 5000
2. RM 2001 – RM 3000 5. RM 5001 – RM 6000
3. RM 3001 – RM 4000 6. RM 6001 – RM 7000
7. Lain-lain.....
7. Bilangan tanggungan:.....
8. Adakah anda mengajar pelajar : Ting 3 ☐ Ting 5 ☐ Ting 6 ☐
Lain-lain.....

BAHAGIAN B:

Dalam bahagian ini sila berikan pendapat anda tentang tekanan kerja semasa. Sila tandakan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1 Sangat tidak bersetuju	2 Tidak bersetuju	3 Antara bersetuju dan Tidak bersetuju	4 Bersetuju	5 Sangat bersetuju
--------------------------------	-------------------------	--	----------------	--------------------------

1	Saya tidak cukup masa untuk menyiapkan semua kerja yang diberikan	1	2	3	4	5
2	Saya mendapati beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk jawatan semasa saya					
3	Saya kena bekerja dengan pantas dalam setiap pekerjaan saya					
4	Saya tidak mempunyai ruang kerja yang mencukupi					
5	Saya mempunyai peralatan yang mencukupi untuk menjalankan kerja saya					
6	Saya mempunyai bantuan sokongan (support service) yang mencukupi dalam menjalankan kerja saya					
7	Saya sukar mendapatkan keperluan kelengkapan (supplies) dalam menjalankan kerja saya					

BAHAGIAN C:

Dalam bahagian ini sila berikan pendapat anda tentang kepuasan kerja semasa. Sila tandakan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1	2	3	4	5
Sangat tidak bersetuju	Tidak bersetuju	Antara bersetuju dan Tidak bersetuju	Bersetuju	Sangat bersetuju

C – 1

1	Pekerjaan saya sekarang menyeronokkan (fascinating)	1	2	3	4	5
2	Pekerjaan saya sekarang adalah rutin/biasa					
3	Pekerjaan saya sekarang membosankan					
4	Pekerjaan saya sekarang perlu kreatif					
5	Pekerjaan saya sekarang dihormati (respected)					
6	Pekerjaan saya sekarang mencabar (challenging)					
7	Pekerjaan saya sekarang melelahkan					
8	Pekerjaan saya sekarang mudah					
9	Pekerjaan saya sekarang memuaskan (satisfying)					
10	Pekerjaan saya sekarang keadaan yang berpanjangan					
11	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian yang menyeronokkan					

C – 2

1	Gaji yang diterima sekarang mencukupi (adequate)	1	2	3	4	5
2	Gaji yang diterima sekarang memuaskan (fair)					
3	Gaji diterima sekarang memenuhi keperluan asas					
4	Gaji yang diterima sekarang memberikan kemewahan					
5	Gaji yang diterima sekarang tidak berpatutan					
6	Gaji yang diterima sekarang adalah rendah					
7	Gaji yang diterima sekarang adalah tinggi					

C-3

1	Terdapat peluang baik untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
2	Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas					
3	Kenaikan pangkat berasaskan prestasi					
4	Dasar kenaikan pangkat yang tidak adil					
5	Kerap terdapat peluang kenaikan pangkat					

C-4

1	Rakan kerja saya sekarang suka membantu	1	2	3	4	5
2	Rakan kerja saya sekarang suka memberi galakan					
3	Rakan kerja saya sekarang bercita-cita tinggi					
4	Rakan kerja saya sekarang membosankan					
5	Rakan kerja saya sekarang mementingkan diri sendiri					
6	Rakan kerja saya sekarang cekap					
7	Rakan kerja saya sekarang kurang berusaha					

C-5

1	Pengetua saya sukar memberikan penghargaan	1	2	3	4	5
2	Pengetua saya selalu memberi penghargaan					
3	Pengetua saya pandai mengambil hati					
4	Pengetua saya mengetahui dengan mendalam tentang pekerjaan saya					
5	Pengetua saya sentiasa ada bila diperlukan					
6	Pengetua saya memahami pekerjaan saya					
7	Pengetua saya mahir dalam kerjanya					
8	Pengetua saya memberi arahan dengan jelas					
9	Pengetua saya mudah bertolak ansur					
10	Pengetua saya sedia mendengar idea baru					
11	Pengetua saya mudah di dekati					
12	Pengetua saya suka memberi galakkan					

BAHAGIAN D:

Kenyataan di bawah menyentuh tentang tahap komitmen terhadap kerja. Sila tandakan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1	2	3	4	5
Sangat tidak bersetuju	Tidak bersetuju	Antara bersetuju Dan Tidak bersetuju	Bersetuju	Sangat bersetuju

1		1	2	3	4	5
1	Saya sanggup berusaha lebih banyak daripada biasa supaya dapat membantu untuk kejayaan pelajar saya					
2	Saya selalu memberitahu kawan-kawan tentang kebaikan bekerja sebagai guru					
3	Saya mempunyai sedikit kesetiaan sahaja kepada kerjaya saya					
4	Saya akan menerima apa sahaja tugas untuk membolehkan saya terus mendidik pelajar saya					
5	Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahawa saya merupakan sebahagian dari kerjaya saya ini					
6	Asalkan kerjanya sama, saya tidak berasa berat untuk bekerja sebagai guru					
7	Guru ini adalah kerja yang benar-benar menggerakkan diri saya mencapai satu prestasi yang tinggi					
8	Jika berlaku sedikit perubahan tentang kedudukan saya, maka saya akan terus meninggalkan kerjaya ini					
9	Saya sungguh gembira memilih kerja ini sebagai kerjaya kerja saya berbanding dengan kerjaya lain					

10	Tidak banyak faedah yang boleh saya perolehi dengan kerjaya saya ini untuk selamanya					
11	Seringkali saya dapati sukar bagi saya bersetuju dengan polisi sekolah ini mengenai perkara penting tentang pekerjaan dan tugas ini					
12	Saya sungguh mengambil berat tentang nasib pelajar dan sekolah ini					
13	Membuat keputusan untuk bekerja di sebagai guru ini adalah kesilapan bagi diri saya					
14	Saya terlalu mementingkan ilmu yang diberikan dan menganggap ini adalah tanggungjawab untuk mendidik anak bangsa					

- RIBUAN TERIMA KASIH DI ATAS KERJASAMA ANDA -



Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 2

Laporan Analisis Frekuensi

Jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	68	33.2	33.2	33.2
	Perempuan	137	66.8	66.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	4	2.0	2.0	2.0
	27	10	4.9	4.9	6.8
	28	14	6.8	6.8	13.7
	29	4	2.0	2.0	15.6
	30	10	4.9	4.9	20.5
	31	9	4.4	4.4	24.9
	32	3	1.5	1.5	26.3
	33	6	2.9	2.9	29.3
	34	4	2.0	2.0	31.2
	35	12	5.9	5.9	37.1
	36	4	2.0	2.0	39.0
	37	3	1.5	1.5	40.5
	38	6	2.9	2.9	43.4
	39	15	7.3	7.3	50.7
	40	12	5.9	5.9	56.6
	41	8	3.9	3.9	60.5
	42	1	.5	.5	61.0
	43	10	4.9	4.9	65.9
	44	5	2.4	2.4	68.3
	45	3	1.5	1.5	69.8
	47	2	1.0	1.0	70.7

48	7	3.4	3.4	74.1
49	11	5.4	5.4	79.5
50	11	5.4	5.4	84.9
51	6	2.9	2.9	87.8
52	7	3.4	3.4	91.2
53	3	1.5	1.5	92.7
54	2	1.0	1.0	93.7
55	3	1.5	1.5	95.1
56	2	1.0	1.0	96.1
57	8	3.9	3.9	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Tempoh Perkhidmatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	4.9	4.9	4.9
	3	18	8.8	8.8	13.7
	4	5	2.4	2.4	16.1
	5	6	2.9	2.9	19.0
	6	7	3.4	3.4	22.4
	7	10	4.9	4.9	27.3
	8	13	6.3	6.3	33.7
	9	4	2.0	2.0	35.6
	10	11	5.4	5.4	41.0
	11	2	1.0	1.0	42.0
	12	2	1.0	1.0	42.9
	13	5	2.4	2.4	45.4
	14	7	3.4	3.4	48.8
	15	11	5.4	5.4	54.1
	16	5	2.4	2.4	56.6
	17	8	3.9	3.9	60.5
	18	8	3.9	3.9	64.4
	19	4	2.0	2.0	66.3
	20	9	4.4	4.4	70.7
	21	4	2.0	2.0	72.7

23	3	1.5	1.5	74.1
24	3	1.5	1.5	75.6
26	3	1.5	1.5	77.1
27	19	9.3	9.3	86.3
28	2	1.0	1.0	87.3
29	2	1.0	1.0	88.3
30	13	6.3	6.3	94.6
32	8	3.9	3.9	98.5
33	2	1.0	1.0	99.5
35	1	.5	.5	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	37	18.0	18.0	18.0
	Berkahwin	165	80.5	80.5	98.5
	Lain-lain	3	1.5	1.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Status_Lain2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		202	98.5	98.5	98.5
	DUDA	3	1.5	1.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Tahap Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	21	10.2	10.2	10.2
	Ijazah	184	89.8	89.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RM3001-RM4000	21	10.2	10.2	10.2
	RM4001-RM5000	47	22.9	22.9	33.2
	RM5001-RM6000	23	11.2	11.2	44.4
	RM6001-RM7000	77	37.6	37.6	82.0
	Lain-lain	37	18.0	18.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Gaji_Lain2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		170	82.9	82.9	82.9
	RM7000	7	3.4	3.4	86.3
	RM8000	21	10.2	10.2	96.6
	RM8000-RM10000	5	2.4	2.4	99.0
	RM9000	2	1.0	1.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Bilangan Tanggungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	48	23.4	23.4	23.4
	1	22	10.7	10.7	34.1
	2	36	17.6	17.6	51.7
	3	37	18.0	18.0	69.8
	4	30	14.6	14.6	84.4
	5	22	10.7	10.7	95.1
	6	10	4.9	4.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Mengajar Pelajar Tingkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ting3	56	27.3	27.3	27.3
	Ting5	63	30.7	30.7	58.0
	Ting6	20	9.8	9.8	67.8
	Lain-lain	66	32.2	32.2	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Mengajar_Lain2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		139	67.8	67.8	67.8
	DIPLOMA	9	4.4	4.4	72.2
	PPKI	10	4.9	4.9	77.1
	SKM1	8	3.9	3.9	81.0
	SKM2	6	2.9	2.9	83.9
	SKM3	6	2.9	2.9	86.8
	SKM4	6	2.9	2.9	89.8
	TING1 & 2	3	1.5	1.5	91.2
	TING1 & 4	10	4.9	4.9	96.1
	TING1,2 & 4	8	3.9	3.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

Laporan Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jumlah Skor untuk Item Tekanan	205	14	32	22.35	3.698
Jumlah Skor untuk Item Kepuasan	205	116	175	147.31	9.189
Jumlah Skor untuk Item Komitmen	205	36	57	46.37	3.673
Valid N (listwise)	205				



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 4

Laporan Analisis untuk pembolehubah bersandar

Factor Analysis

Communalities		
	Initial	Extraction
Komitmen = Sanggup berusaha lebih	1.000	.528
Komitmen = Memberitahu tentang kebaikan kerjaya guru	1.000	.380
Komitmen = Mempunyai sedikit kesetiaan	1.000	.653
Komitmen = Menerima apa jua tugas	1.000	.673
Komitmen = Bangga dengan memberitahu orang lain kerjaya	1.000	.610
Komitmen = Tidak merasa berat	1.000	.487
Komitmen = Ingin mencapai prestasi yang lebih baik	1.000	.690
Komitmen = Akan meninggalkan kerjaya ini	1.000	.687
Komitmen = Sungguh gembira memilih kerjaya ini	1.000	.726
Komitmen = Tidak banyak faedah	1.000	.622
Komitmen = Sukar menerima polisi sekolah	1.000	.677
Komitmen = Sanggup mengambil berat tentang pelajar dan sekolah	1.000	.558
Komitmen = Kesilapan memilih kerjaya ini	1.000	.627
Komitmen = Mementingkan ilmu	1.000	.511

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.574	39.811	39.811	5.574	39.811	39.811
2	1.769	12.636	52.447	1.769	12.636	52.447
3	1.086	7.758	60.205	1.086	7.758	60.205
4	.945	6.753	66.958			
5	.864	6.168	73.126			
6	.662	4.731	77.857			
7	.656	4.686	82.543			
8	.493	3.525	86.068			
9	.467	3.336	89.403			
10	.412	2.939	92.343			
11	.327	2.336	94.679			
12	.302	2.156	96.835			
13	.257	1.837	98.672			
14	.186	1.328	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

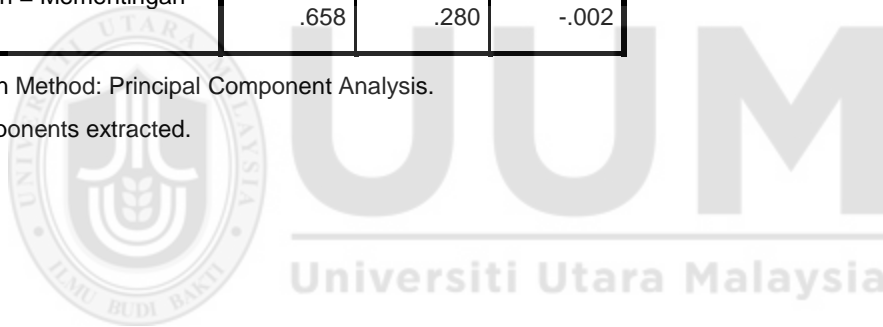
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Komitmen = Sanggup berusaha lebih	.679	-.121	.230
Komitmen = Memberitahu tentang kebaikan kerjaya guru	.531	.308	.052
Komitmen = Mempunyai sedikit kesetiaan	-.543	.490	-.343
Komitmen = Menerima apa jua tugasan	.665	.448	.172
Komitmen = Bangga dengan memberitahu orang lain kerjaya	.659	.307	.286
Komitmen = Tidak merasa berat	-.400	.550	.155

Komitmen = Ingin mencapai prestasi yang lebih baik	.639	.305	-.435
Komitmen = Akan meninggalkan kerjaya ini	-.715	.282	.310
Komitmen = Sungguh gembira memilih kerjaya ini	.598	.330	-.509
Komitmen = Tidak banyak faedah	-.667	.421	.007
Komitmen = Sukar menerima polisi sekolah	-.680	.381	.264
Komitmen = Sanggup mengambil berat tentang pelajar dan sekolah	.609	.328	.282
Komitmen = Kesilapan memilih kerjaya ini	-.715	.181	-.289
Komitmen = Mementingkan ilmu	.658	.280	-.002

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.



LAMPIRAN 5

Laporan Analisis untuk pembolehubah bebas

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Tekanan kerja = Tidak cukup masa	1.000	.786
Tekanan kerja = Beban kerja	1.000	.765
Tekanan kerja = Perlu bekerja dengan pantas	1.000	.668
Tekanan kerja = Tidak mempunyai ruang kerja	1.000	.778
Tekanan kerja = Mempunyai peralatan cukup	1.000	.754
Tekanan kerja = Mempunyai bantuan sokongan	1.000	.721
Tekanan kerja = Sukar mendapatkan kelengkapan	1.000	.765
Kepuasan kerja = Pekerjaan menyeronokkan	1.000	.768
Kepuasan kerja = Pekerjaan rutin	1.000	.645
Kepuasan kerja = Pekerjaan membosankan	1.000	.775
Kepuasan kerja = Perlu kreatif	1.000	.791
Kepuasan kerja =Pekerjaan dihormati	1.000	.675
Kepuasan kerja = Pekerjaan mencabar	1.000	.705
Kepuasan kerja = Pekerjaan meletihkan	1.000	.791
Kepuasan kerja = Pekerjaan mudah	1.000	.845

Kepuasan kerja = Pekerjaan memuaskan	1.000	.719
Kepuasan kerja = Pekerjaan yang berpanjangan	1.000	.661
Kepuasan kerja = Pencapaian menyeronokkan	1.000	.738
Kepuasan kerja = Gaji mencukupi	1.000	.696
Kepuasan kerja = Gaji memuaskan	1.000	.750
Kepuasan kerja = Gaji penuhi keperluan asas	1.000	.809
Kepuasan kerja = Gaji mewah	1.000	.685
Kepuasan kerja = Gaji tidak berpatutan	1.000	.736
Kepuasan kerja = Gaji rendah	1.000	.761
Kepuasan kerja = Gaji tinggi	1.000	.785
Kepuasan kerja = Peluang kenaikan pangkat	1.000	.724
Kepuasan kerja = Terbatas kenaikan pangkat	1.000	.819
Kepuasan kerja = Kenaikan berdasarkan prestasi	1.000	.732
Kepuasan kerja = Kenaikan pangkat tidak adil	1.000	.729
Kepuasan kerja = Kekerapan kenaikan pangkat	1.000	.738
Kepuasan kerja = Rakan suka membantu	1.000	.813
Kepuasan kerja = Rakan beri galakan	1.000	.849
Kepuasan kerja = Rakan bercita-cita tinggi	1.000	.783
Kepuasan kerja = Rakan membosankan	1.000	.835
Kepuasan kerja = Rakan mementingkan diri	1.000	.798

Kepuasan kerja = Rakan cekap	1.000	.775
Kepuasan kerja = Rakan kurang berusaha	1.000	.805
Kepuasan kerja = Pengetua sukar beri penghargaan	1.000	.760
Kepuasan kerja = Pengetua kerap memberi penghargaan	1.000	.767
Kepuasan kerja = Pengetua pandai mengambil hati	1.000	.733
Kepuasan kerja = Pengetua mengetahui dengan mendalam kerja	1.000	.723
Kepuasan kerja = Pengetua sentiasa ada	1.000	.840
Kepuasan kerja = Pengetua memahami	1.000	.804
Kepuasan kerja = Pengetua mahir	1.000	.710
Kepuasan kerja = Pengetua memberi arahan yang jelas	1.000	.715
Kepuasan kerja = Pengetua bertolak ansur	1.000	.835
Kepuasan kerja = Penetua mendengar idea baru	1.000	.886
Kepuasan kerja = Pengetua mudah didekati	1.000	.793
Kepuasan kerja = Pengetua memberi galakan	1.000	.822

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.382	25.270	25.270	12.382	25.270	25.270
2	4.898	9.997	35.267	4.898	9.997	35.267
3	2.980	6.082	41.349	2.980	6.082	41.349

4	2.639	5.385	46.734	2.639	5.385	46.734
5	2.205	4.500	51.233	2.205	4.500	51.233
6	2.076	4.236	55.469	2.076	4.236	55.469
7	1.876	3.828	59.297	1.876	3.828	59.297
8	1.730	3.531	62.828	1.730	3.531	62.828
9	1.559	3.182	66.010	1.559	3.182	66.010
10	1.411	2.879	68.889	1.411	2.879	68.889
11	1.344	2.743	71.632	1.344	2.743	71.632
12	1.196	2.441	74.073	1.196	2.441	74.073
13	1.065	2.174	76.247	1.065	2.174	76.247
14	.970	1.980	78.227			
15	.837	1.709	79.936			
16	.757	1.544	81.480			
17	.716	1.461	82.941			
18	.683	1.394	84.335			
19	.661	1.348	85.683			
20	.613	1.252	86.935			
21	.549	1.121	88.056			
22	.526	1.072	89.128			
23	.478	.976	90.105			
24	.416	.850	90.954			
25	.392	.800	91.754			
26	.361	.736	92.490			
27	.332	.678	93.168			
28	.305	.622	93.790			
29	.299	.609	94.400			
30	.284	.580	94.980			
31	.254	.519	95.499			
32	.238	.486	95.985			
33	.218	.446	96.430			
34	.209	.426	96.856			
35	.191	.389	97.245			
36	.179	.365	97.610			
37	.163	.332	97.942			
38	.151	.309	98.251			
39	.133	.272	98.523			
40	.120	.244	98.767			
41	.115	.235	99.002			
42	.096	.196	99.198			
43	.077	.157	99.355			

44	.074	.150	99.505			
45	.066	.135	99.640			
46	.065	.132	99.772			
47	.044	.090	99.862			
48	.040	.081	99.943			
49	.028	.057	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Component Matrix^a

	Component												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tekanan kerja = Tidak cukup masa	-.578	.423	-.035	.345	.180	-.010	-.071	-.014	.255	.133	.144	.105	.036
Tekanan kerja = Beban kerja	-.656	.285	-.015	.326	.074	-.075	.034	-.082	.143	.011	.265	.194	-.016
Tekanan kerja = Perlu bekerja dengan pantas	.346	-.128	-.224	.355	.124	.089	.275	.086	.071	-.299	.243	.308	.020
Tekanan kerja = Tidak mempunyai ruang kerja	-.467	.502	.145	.315	.142	.010	-.169	.062	.188	.149	.256	-.003	.106
Tekanan kerja = Mempunyai peralatan cukup	.103	-.391	.233	.013	-.491	.228	.056	.135	.340	.252	-.111	-.034	.171
Tekanan kerja = Mempunyai bantuan sokongan	.436	-.090	.221	-.025	-.377	.309	-.080	.148	-.031	.351	.201	.109	-.174
Tekanan kerja = Sukar mendapatkan kelengkapan	-.411	.564	-.075	.142	.128	-.194	-.117	.022	.379	.096	.083	.021	.154
Kepuasan kerja = Pekerjaan menyeronokkan	.556	-.459	-.163	-.118	.142	.051	.200	-.040	.228	.122	.131	.068	-.232
Kepuasan kerja = Pekerjaan rutin	.270	-.437	.357	-.216	.135	-.154	-.065	.058	.162	.288	.119	-.140	-.121

Kepuasan kerja = Pekerjaan membosankan	-.598	.260	.224	.170	.121	-.273	.103	-.017	.155	.032	-.350	-.107	-.105
Kepuasan kerja = Perlu kreatif	.534	-.064	-.205	.062	-.201	.453	.080	-.055	.007	-.049	.259	.151	.329
Kepuasan kerja = Pekerjaan dihormati	.541	-.336	.030	.044	-.134	-.396	.119	-.097	.196	-.033	.157	-.052	-.044
Kepuasan kerja = Pekerjaan mencabar	.404	-.061	.233	.185	.050	.152	.083	-.255	-.276	-.256	.406	-.091	.194
Kepuasan kerja = Pekerjaan meletihkan	-.626	.394	.060	.255	.282	.016	.155	-.088	.060	.118	.122	-.148	-.096
Kepuasan kerja = Pekerjaan mudah	.063	-.276	.044	-.288	.288	-.276	.368	-.030	.257	.113	-.268	.225	.428
Kepuasan kerja = Pekerjaan memuaskan	.406	.078	.122	.201	-.286	.106	-.418	.322	.321	.129	.030	.016	-.032
Kepuasan kerja = Pekerjaan yang berpanjangan	.524	-.166	.349	.136	-.089	-.163	.193	-.027	-.035	.016	.359	-.093	.086
Kepuasan kerja = Gaji mencukupi	.453	-.230	.387	-.061	.078	.344	-.092	-.206	.154	.203	-.106	-.158	.089
Kepuasan kerja = Gaji memuaskan	.410	-.118	.403	.209	.435	.232	-.190	-.221	.031	-.039	-.064	-.168	-.005

Kepuasan kerja = Gaji memenuhi keperluan asas	.467	-.280	.170	.144	.282	.018	-.113	-.295	.331	-.041	-.079	-.310	.266
Kepuasan kerja = Gaji mewah	.238	-.244	.475	.139	.192	.115	-.215	.257	-.035	-.314	-.098	.204	.102
Kepuasan kerja = Gaji tidak berpatutan	-.523	.151	.084	-.060	-.075	.288	.486	.150	-.192	.159	-.116	-.084	.011
Kepuasan kerja = Gaji rendah	-.502	.194	-.046	-.335	.018	.203	.170	.141	-.197	.393	-.016	.107	.248
Kepuasan kerja = Gaji tinggi	.337	-.165	.438	.154	.000	.040	-.031	.380	.123	-.310	-.283	.300	-.023
Kepuasan kerja = Peluang kenaikan pangkat	.376	-.244	.176	.354	.406	.040	.214	-.162	-.292	.130	-.123	.100	-.011
Kepuasan kerja = Terbatas kenaikan pangkat	-.012	.274	.360	.028	-.205	-.235	.127	.542	-.108	-.294	.067	-.263	.188
Kepuasan kerja = Kenaikan berdasarkan prestasi	.443	-.345	-.185	.239	.155	-.327	.335	.230	-.035	.075	.096	-.089	-.071
Kepuasan kerja = Kenaikan pangkat tidak adil	-.441	.226	.434	.019	-.183	-.072	.241	.064	-.201	.016	.077	-.273	.271

Kepuasan kerja =													
Kekerapan kenaikan pangkat	.059	-.066	.446	.105	.044	-.357	.054	-.092	-.246	.348	.056	.437	-.067
Kepuasan kerja = Rakan suka membantu	.500	.204	.045	.546	-.285	.023	.106	-.218	-.079	.118	-.202	.125	.065
Kepuasan kerja = Rakan beri galakan	.513	.110	.042	.604	-.346	-.131	.137	.016	.015	.107	-.188	.048	-.044
Kepuasan kerja = Rakan bercita-cita tinggi	.550	-.093	-.214	.372	.232	.037	.188	.384	.056	.201	-.039	-.068	-.003
Kepuasan kerja = Rakan membosankan	-.697	-.176	.243	-.037	.232	.203	.165	.252	.172	.027	.160	-.034	-.119
Kepuasan kerja = Rakan mementingkan diri	-.652	-.004	.513	-.182	-.041	.046	.130	-.003	.023	.000	.127	.135	-.147
Kepuasan kerja = Rakan cekap	.453	-.090	-.441	.241	.202	.104	.175	.304	-.105	.176	-.104	-.280	.052
Kepuasan kerja = Rakan kurang berusaha	-.554	-.188	.363	-.065	.214	.345	.244	.137	.105	-.102	.114	-.059	-.212
Kepuasan kerja = Pengetua sukar beri penghargaan	-.530	-.056	.380	.051	-.342	-.283	.093	-.324	-.008	-.043	-.113	.013	.066

Kepuasan kerja = Pengetua kerap memberi penghargaan	.588	.397	.184	.090	.134	-.006	-.247	.002	-.319	.097	-.101	-.096	-.110
Kepuasan kerja = Pengetua pandai mengambil hati	.561	.405	.278	.008	.208	-.057	-.136	.139	-.243	.090	-.051	-.041	-.145
Kepuasan kerja = Pengetua mengetahui dengan mendalam kerja	.628	.478	.003	-.095	.064	.202	-.169	-.036	-.069	.077	-.018	.017	.066
Kepuasan kerja = Pengetua sentiasa ada	.612	.383	.124	-.346	.276	-.019	-.050	.134	-.054	.124	.047	.163	.201
Kepuasan kerja = Pengetua memahami	.562	.607	.007	-.173	.185	-.006	-.004	.039	.060	.062	.065	.157	.132
Kepuasan kerja = Pengetua mahir	.592	.282	-.020	-.276	-.008	-.370	-.055	.191	.032	-.038	.142	-.070	.012
Kepuasan kerja = Pengetua memberi arahan yang jelas	.650	.399	.052	-.052	-.191	-.168	.124	.012	.106	.022	.069	-.171	-.054

Kepuasan kerja = Pengetua bertolak ansur													
Kepuasan kerja = Penetua mendengar idea baru													
Kepuasan kerja = Pengetua mudah didekati													
Kepuasan kerja = Pengetua memberi galakan													
	.529	.582	.076	.071	-.154	.161	.257	-.148	.151	-.056	-.017	-.036	-.200
	.550	.477	.108	-.147	-.134	.175	.405	-.259	.153	-.087	-.060	.000	-.092
	.645	.403	.065	-.287	.111	.009	.159	.059	.175	-.166	-.094	.116	-.077
	.588	.453	.062	-.289	.044	.099	.296	-.090	.181	-.124	-.077	-.017	-.147

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 13 components extracted.

LAMPIRAN 6

Laporan Analisis Korelasi Pearson

Correlations

		DV	IV1	IV2	IV3	IV4	IV5	IV6
DV	Pearson Correlation	1	.320**	.080	.057	.023	.303**	-.074
	Sig. (2-tailed)		.000	.256	.417	.746	.000	.294
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV1	Pearson Correlation	.320**	1	-.100	-.152*	-.035	.189**	-.181**
	Sig. (2-tailed)	.000		.155	.029	.617	.007	.009
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV2	Pearson Correlation	.080	-.100	1	.281**	.330**	.118	.299**
	Sig. (2-tailed)	.256	.155		.000	.000	.091	.000
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV3	Pearson Correlation	.057	-.152*	.281**	1	.220**	.282**	.128
	Sig. (2-tailed)	.417	.029	.000		.002	.000	.068
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV4	Pearson Correlation	.023	-.035	.330**	.220**	1	.273**	.156*
	Sig. (2-tailed)	.746	.617	.000	.002		.000	.026
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV5	Pearson Correlation	.303**	.189**	.118	.282**	.273**	1	.169*
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.091	.000	.000		.015
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV6	Pearson Correlation	-.074	-.181**	.299**	.128	.156*	-.169*	1
	Sig. (2-tailed)	.294	.009	.000	.068	.026	.015	
	N	205	205	205	205	205	205	205

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Laporan Analisis regresi pelbagai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IV6, IV3, IV1, IV4, IV2, IV5 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DV

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.149	.24200

a. Predictors: (Constant), IV6, IV3, IV1, IV4, IV2, IV5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.444	6	.407	6.956	.000 ^b
	Residual	11.596	198	.059		
	Total	14.040	204			

a. Dependent Variable: DV

b. Predictors: (Constant), IV6, IV3, IV1, IV4, IV2, IV5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.972	.319		6.175	.000
	IV1	.140	.034	.282	4.157	.000
	IV2	.088	.066	.097	1.332	.018

IV3	.012	.050	.017	.244	.081
IV4	-.042	.041	-.072	-1.013	.031
IV5	.210	.061	.253	3.451	.001
IV6	.000	.044	.000	.004	.010

a. Dependent Variable: DV



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 8

Laporan Analisis Shapiro-wilk

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IV1	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV2	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV3	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV4	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV5	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV6	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
IV1	Mean	3.1923	.03690
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 3.1196 Upper Bound 3.2651	
	5% Trimmed Mean	3.1905	
	Median	3.1429	
	Variance	.279	
	Std. Deviation	.52835	
	Minimum	2.00	
	Maximum	4.57	
	Range	2.57	
	Interquartile Range	.71	
	Skewness	.166	.170
	Kurtosis	-.384	.338
IV2	Mean	3.6169	.02015
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 3.5771 Upper Bound 3.6566	
	5% Trimmed Mean	3.6133	
	Median	3.5455	

	Variance		.083	
	Std. Deviation		.28850	
	Minimum		2.91	
	Maximum		4.36	
	Range		1.45	
	Interquartile Range		.36	
	Skewness		.228	.170
	Kurtosis		-.099	.338
IV3	Mean		3.1596	.02617
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.1080	
		Upper Bound	3.2112	
	5% Trimmed Mean		3.1591	
	Median		3.1429	
	Variance		.140	
	Std. Deviation		.37467	
	Minimum		1.57	
	Maximum		4.14	
	Range		2.57	
	Interquartile Range		.43	
	Skewness		-.116	.170
	Kurtosis		1.188	.338
IV4	Mean		3.0537	.03166
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.9912	
		Upper Bound	3.1161	
	5% Trimmed Mean		3.0724	
	Median		3.2000	
	Variance		.206	
	Std. Deviation		.45336	
	Minimum		1.00	
	Maximum		4.00	
	Range		3.00	
	Interquartile Range		.60	
	Skewness		-1.306	.170
	Kurtosis		4.783	.338
IV5	Mean		3.1610	.02210
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.1174	
		Upper Bound	3.2045	
	5% Trimmed Mean		3.1425	

	Median	3.1429	
	Variance	.100	
	Std. Deviation	.31640	
	Minimum	2.29	
	Maximum	4.71	
	Range	2.43	
	Interquartile Range	.29	
	Skewness	1.126	.170
	Kurtosis	3.033	.338
IV6	Mean	4.0012	.02914
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.9438
		Upper Bound	4.0587
	5% Trimmed Mean	4.0087	
	Median	3.9167	
	Variance	.174	
	Std. Deviation	.41720	
	Minimum	2.75	
	Maximum	5.00	
	Range	2.25	
	Interquartile Range	.50	
	Skewness	.037	.170
	Kurtosis	.103	.338

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IV1	.096	205	.990	.984	205	.207
IV2	.120	205	.152	.978	205	.228
IV3	.118	205	.268	.970	205	.203
IV4	.155	205	.444	.899	205	.161
IV5	.186	205	.353	.913	205	.135
IV6	.144	205	.364	.953	205	.300

a. Lilliefors Significance Correction

